

Samverkan och skyddskommitté, Omsorgskontoret

2024-06-13 10:00 - 11:05

kl.10:00-11:05, 13 juni, SR Örskär, Stångörsgratan 10, Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista:

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Emma Peters, tf. verksamhetschef HSL

Cecilia Wadestig, verksamhetschef äldreomsorg

Michaela Thorelius, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Linus Westin, Vision

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Skyddsombud

Maria Åkerlöf

Utses att justera:

Protokollet skickas till justerare Pia Liljefors senast måndag 17 juni och åter till sekreterare senast onsdag 19 juni.

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Matilda Stigell, HR-partner

Lina Häggström, verksamhetschef äldreomsorg

Arbetstagarrepresentanter:

Vårdförbundet

Akademikerförbundet SSR

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Cecilia Wadestig, Emma Peters, Lina Edlund, Lina Häggström (Frånvarande), Matilda Stigell (Frånvarande), Michaela Thorelius

1. Val av justerare av dagens protokoll

Val av justerare av protokollet.

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna väljs att justera protokollet.

2. Fastställande av föredragningslista

- Skyddsombud önskar att lägga till under punkt 4 - arbetsmiljö vuxenheten.
- Fysioterapeuterna önskar att lägga till under punkt 7 - rutin för justering.
- Socialchef önskar att flytta "nattorganisationen" till informationspunkt istället för beslutspunkt."
- Arbetsgivaren önskar att ta beslut kring punkt 5.5 på sittande möte.

Föredragningslistan fastställs.

3. Skyddskommitté

3.1. Resultat för årlig uppföljning av SAM

HR informerar.

HR presenterar resultaten och förslag på mål som ledningsgruppen tagit fram.

Skyddsombudet har en övergripande samsyn i vilka mål som har tagits fram.

Sveriges arbetsterapeuter instämmer att målen är konkreta och bra framtagna att arbeta vidare med.

Vision informerar om att man fått till sig från medlemmar att chefer försökt påverka deras svar på OSA-enkäterna vilket ej är rätt.

Arbetsgivaren instämmer i att cheferna inte ska påverka medarbetarnas svar på enkäten och att man behöver upprätta en tydlig instruktion och rutin för hur OSA-enkäterna ska besvaras.

Under kommande skyddskommitté hösten 2024 har man för avsikt att följa upp målen för årlig uppföljning av SAM som lyfts under detta möte.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen och bifogat material och är eniga om att man fastställer de mål som ledningsgruppen tagit fram.

Bilagor

Presenation-Samverkan_OMS.pptx.pdf

3.2. Sjukstatistik tom april 2024

HR informerar.

HR presenterar sjukstatistik enligt bifogat material.

Generellt har omsorgskontoret ett högre medelvärde på sjukfrånvaro gentemot hur det ser ut kommunövergripande.

Kommuntotalen ligger på 7,6%, omsorgskontoret ligger på 9,1%.

Vision ställer sig frågande till att siffrorna för långtidssjukskrivningar i april 2024 gått upp.

Den siffran är inget som avviker i sig i och med att det enbart är under en månad, det är den längre perioden av långtidssjukskrivningar som man ser över mer ingående.

Fackliga organisationer och skyddsombud har tagit del av informationen.

Bilagor

Sjukstat-april23-april24 samverkan Omsorg.pptx.pdf

4. Övrigt, Skyddskommitté

4.1. Arbetsmiljö vuxenenheten

Skyddsombuden på Kyrkogatan 14 har under senaste veckan fått kännedom om att det finns organisatoriskt och socialt arbetsmiljöproblem på vuxenenheten, verksamhet myndighet. Skyddsombuden har kontaktat ställföreträdande verksamhetschef och inlett en dialog angående situationen, möte är inbokat den 18 juni 2024. Skyddsombuden ser gärna att det gemensamma arbetet för att förbättra situationen följs upp på nästa skyddskommitté.

Arbetsgivaren har tagit del av skyddsombudets önskemål och har för avsikt att arbeta vidare tillsammans med skyddsombud och medarbetare för att förbättra arbetsmiljön på vuxenenheten.

Ett första möte tillsammans med medarbetarna är inbokat för att sedan kunna ta arbetet vidare med åtgärdsplaner.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

5. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

5.1. Information rekrytering enhetschef HSL

Tf. verksamhetschef HSL informerar om status gällande rekrytering av ytterligare en enhetschef inom HSL.

Tf. verksamhetschef HSL informerar om att man har gått vidare med 2 stycken kandidater där man genomfört 2 stycken intervjuer med respektive kandidat där även vårdförbundet har deltagit som facklig representant.

I nuläget så genomför HR chefstester på båda kandidaterna och man kommer efter man tagit del av de resultaten bestämma hur man går vidare i processen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Utökning av sjuksköterska natt

Verksamhetschef informerar. Arbetsgivaren önskar att utöka till 2 stycken sjuksköterskor nattetid, 1 i öst och 1 i väst istället för 1 person i hela kommunen som vi har idag. Tanken är även att nattsjuksköterskorna ska jobba vissa kvällspass på schema för att få en sjuksköterskebemanning dygnet runt som arbetar gemensamt och har förståelse för varandras uppdrag och skapa en vi-känsla.

Man har påbörjat en översyn av enhetens budget för att se om möjligheten finns att utöka bemanningen med ytterligare en nattsjuksköterska. Syftet är att man vill säkra upp hälso- och sjukvården i hela kommunen dygnet runt samt att man även ser att man kan effektivisera tillgängligheten hos sjuksköterskorna nattetid och på så vis generera i en bättre vård.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Sommarbemanning omsorgskontoret 2024

Socialchef informerar om hur sommarbemanningen ser ut inom omsorgskontoret inför sommaren.

Socialchef informerar om att man har likt tidigare år gått ut med erbjudandet av extra ersättning för att personalen tar extra pass eller flyttar sin semester mot ersättning.

Man har i nuläget fått ihop semesterplaneringen på myndighet och inom större delar av produktion.

Problematiken har varit inom HSL då upphandlade bemanningsföretag gått i konkurs och man har då tappat de bemanningssköterskor som skulle arbetat.

Sveriges arbetsterapeuter ställer frågan om möjligheten finns att anlita sjuksköterskor som har eget företag då det är vanligt förekommande att man har eget aktieföretag som bemannings- och sjuksköterska.

Socialchef informerar om att en direktupphandling på det viset kan bli aktuell om man inte får in kandidater via övriga ramavtal. Detta gäller även arbetsterapeuter som man har haft svårigheter att få in bemanningsarbetsterapeuter till. I första hand ser man över om upphandlade leverantörer kan skicka personal och sedan gör man bedömningen om man behöver gå vidare med direktupphandling för att säkerställa att man har tillräckligt med personal.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.4. Förändring kring hemvist resurspoolen

Socialchef informerar.

Man har sett att det är en ojämn fördelning av personal inom resurspoolen.

I nuläget har man 12 stycken personer i västra området och 2 stycken personal i östra området.

Kommunal har varit med i diskussionen kring detta och inte haft några invändningar hittills kring en förändring.

Man kommer framledes att fortsätta att se över fördelningen av personal för att säkerställa att man har tillräckliga resurser där behovet finns och även upprätta en bra balans i fördelningen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.5. Organisationsförändring på Enheten för Integration och Arbete

Bakgrund och information från enhetschef EIA:

Vår enhet Introduktionsenheten har sedan dec -06 haft hand om mottagning av nyanlända flyktingar enligt kommunens anvisningstal. Under åren har antalet flyktingar varierat mycket och från ett mycket stort antal mottagna på närmare 100 under 2016-17 så har antalet stadigt minskat sedan dess.

Under -23 beslutade också politiken om en förändring att flytta försörjningsstödet för denna grupp från Intro till försörjningsstöd. Denna förändring verkställdes 1 sep -23. I och med förändringen så minskade även arbetsuppgifterna markant på Introduktionsenheten/EIA. Kommunstyrelsen för nyanlända utanför massflyktsdirektivet är 11 personer för 2024.

Förslag

De sista åren har jag haft 2 tjänster som arbetat som flyktinghandläggare och med minskat mottagande och arbetsuppgifter behöver jag minska med 1 tjänst på 100 %.

Vi har också 75% tjänst som är vilande i och med att vi också arbetar i ett projekt finansierat av Europeiska unionen.

Projektet pågår till 31 dec- 25. Personen som har tjänsten arbetar 25 % som flyktinghandläggare och 75 % i projektet.

Flyktingmottagande tenderar att vara varierande pga olika orsaker som tex. politiskt styre och krig i världen och i och med att jag har en 75 % tjänst vilande så finns kapacitet att ta emot fler -26 om det skulle behövas.

Vision har frågor på hur förändringen ser ut då man inte förstår vad det är för förändring man vill genomföra.

Socialchefen förtydligar information om att man tidigare har haft 125% totalt i antal tjänster som arbetat med

flyktingärenden och i och med att man nu har betydligt minskat antal inkommande flyktingar så ser man inte behov av att ha en tjänst på mer än 25%.

Det innebär att man har en övertalighet på den nuvarande 100% tjänsten och det kommer hanteras som individärende utanför samverkan.

Arbetsgivaren önskar även att man kan ta beslut i förändringen för att så snart som möjligt kunna påbörja processen tillsammans med berörd medarbetare och dennes fackförbund.

Vision förklarar sig oeniga till arbetsgivarens förslag till att beslutsamverka informationspunkt 5.5. Vision anser att framförhållning och underlag sedan en längre tid tillbaka inte varit tillräcklig från arbetsgivaren för att man ska kunna ställa sig bakom ett beslut på dagens samverkan.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.6. Information gällande rekryteringar

Socialchef informerar om status för rekryteringen av verksamhetschef myndighet och andra kommande rekryteringar inom omsorgskontoret.

Enhetschef vuxen – annons ut tom 20 juni. Man har för avsikt att boka intervjuer snarast för att kunna delge arbetsgruppen information om processen.

Tjänsten som biträdande enhetschef har man inte tänkt att ersätta.

Verksamhet myndighet – annons kommer ut igen efter sommaren.

Verksamhetschef HSL/LSS – annons kommer ut den 13 juni. Man kommer låta annonsen vara under fram till mitten av juli och sedan påbörja intervjuer efter semesterperioderna.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.7. Nattorganisationen

Socialchef informerar gällande det beslut som tagits av politiken och vad som skiljer sig ifrån det förslag som togs fram av förvaltningen och som tidigare varit som informationspunkt i samverkan.

Ytterligare information om nattorganisationen i samband med att nämnden har tagit beslut.

Syftet är inte att man ska spara pengar snarare ser man att denna förändring kommer man kunna säkra upp nattorganisationen och att man istället utökar antal bilar som nattpersonalen har att tillgå vilket ska öka möjligheten att få stöd från sina kollegor vid behov.

De reaktioner som inkommit är att personalen att utföra mer ensamarbete än tidigare. Brukare som kräver dubbelbemanning kommer man fortfarande att var två hos.

Riskbedömningar kommer att genomföras tillsammans med medarbetare och chefer den 14 juni.

Fackliga har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Ortbaserat arbetssätt-till RKA.docx

5.8. Omorganisation Vuxenenheten

Socialchef informerar. Enligt mejl från Socialchef 240522:

Hej,

Då vi har ett ärende som behöver tas med som beslutsärende till samverkan 13/6 så önskar jag informationsämverka ett ärende innan. Mitt förslag är att informationsämverka denna organisationsförändring via mail. Önskar ni samverka detta under mötesform så har vi god tid på oss att göra detta. Meddela mig så snart som möjligt så hittar jag en mötestid. Om inte någon återkoppling ges innan 27/5 tolkar jag det som att ni godtagit samverkan via mail.

Organisationsförändringen jag önskar informationsämverka berör Vuxenenheten och innebär sammanfattningsvis en omfördelning av resurser inom enheten samt att inte ersätta naturliga avgångar i syfte att uppnå de besparingskrav som finns på enheten. Se bifogad fil för mer detaljerad information.

Tidsplan för förändringen:

- Information till medarbetare på APT 21/5
- Informationsämverkan via mail eller möte
- Beslutsämverkan 13/6
- Riskbedömning innan beslut verkställs

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut i ärendet.

Socialchef informerar att det tidigare förslag till omorganisation har förändrats i och med att man under början av v.24 fick informationen att biträdande enhetschef har sagt upp sig. Den primära förändringen i reviderat förslag till omorganisation är att man inte kommer att ersätta någon för den biträdande enhetschefstjänsten.

25% handläggning som tidigare planerades att ligga på nuvarande biträdande enhetschef är fortsatt planerat att finnas med i det reviderade förslaget till omorganisation.

25% samordning som en medarbetare har haft kommer man förlägga på mottagningen detta framgick inte i det bifogade förslaget som skickades med kallelsen till samverkan och skyddskommittén.

Vision motsätter sig att samverka redan verkställd organisationsförändring gällande att inte ersättningsrekrytera handläggare från EIA. I övrigt har fackliga organisationer inte några invändningar mot arbetsgivarens önskan till beslut på sittande möte.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Organisationsförändring vuxen (002).docx, Omorganisationsförändring vuxenenheten reviderat 12 juni.docx

6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

6.1. Omorganisation vuxenenheten

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut enligt informationen som delgivits under informationspunkt 5.8.

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut enligt tidigare informationspunkt 5.8 där man fastställer reviderat förslag på omorganisation.

Vision ställer sig oeniga till arbetsgivarens förslag till beslut.

Man går till beslut enligt arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Beslut enligt arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

6.2. Organisationsförändring Enheten för integration och arbete

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut enligt informationen som delgivits under informationspunkt 5.5.

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut enligt tidigare informationspunkt 5.5 gällande att en 100% tjänst kopplat till flyktinghandläggning inte kommer att finnas med i den nya organisationen för Enheten för integration och arbete.

Vision ställer sig oeniga till arbetsgivarens förslag till beslut.

Man går till beslut enligt arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Beslut enligt arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

7. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren.

De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

7.1. Rutin gällande justering

Fysioterapeuterna lyfter frågan kring rutin och tillvägagångssätt för justering och signering.

Fysioterapeuterna önskar att man ser över möjligheten till att kunna justera och signera protokoll digitalt.

Arbetsgivaren tar med sig frågan och ser vilka möjligheter det finns till detta. Kan vara så att den möjligheten enbart finns för politiska sammanträden i nuläget.

Arbetsgivaren och fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

8. Nästa samverkan

29 augusti - ej skyddskommitté, mötet sker digitalt.

9. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)
Sekreterare

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)
Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)
Ordförande

Säkerställa arbetsmiljöarbetet

Årlig uppföljning av SAM 2024

Omsorgskontoret



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Hur och varför görs uppföljning av SAM?

- Chef och skyddsombud gör checklista i KIA om 33 frågor
- HR sammanställer resultat på kontors- och kommunnivå
- Tillsammans i ledningsgrupper och samverkan med skyddskommitté enas vi om åtgärder i syfte att förbättra arbetsmiljön

- Genom uppföljningen säkerställer vi att vi lever upp till föreskriften om SAM (AFS 2001:1)
- Ett stöd för chefer att säkerställa systematik samt identifiera styrkor/svagheter

Resultat för Omsorgskontoret

Samtliga chefer har gjort uppföljningen

	Nr	Uppföljningspunkt	Ja/Nej Ja: 1013	Ja/Nej Nej: 144	Åtgärder: 54	
▶		<i>Arbetsmiljöarbetet i vardagen</i>	236	28	28	11%
▶		<i>Arbetsmiljömål</i>	47	23	7	33%
▶		<i>Ansvar för arbetsmiljöuppgifter, förutsättningar och kunskap</i>	243	41	12	14%
▶		<i>Skyddsombud</i>	89	23	4	23%
▶		<i>Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp</i>	265	26	3	9%
▶		<i>Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan</i>	74	0	0	0%
▶		<i>Arbetsanpassning</i>	37	0	0	0%
▶		<i>Övrigt</i>	22	3	0	12%

Förslag på åtgärder för Omsorgskontoret:

- Skapa arbetsmiljömål för Omsorgskontoret kopplat till nämndmålet ”Trivas och må bra på arbetet”. Mål kopplat till OSA, se föregående års resultat och arbeta aktivt med en handlingsplan framåt. **Arbetsmiljömål-** 33%
- Skapa förutsättningar för våra skyddsombud. **Skyddsombud-** 23%
- Göra KIA till en del av introduktionen. Chefer uttrycker i uppföljningen att de är medvetna om ett stort mörkertal av händelser som inte rapporteras. **Förutsättningar/kunskap-** 14%
- **Utifrån presenterat resultat ser samverkan/skyddskommittén förslag på åtgärder?**

Sjukstatistik april -23 till april -24

Omsorgskontoret



Bra att veta om sjukstatistik

- Säsongsberoende
- Tendenser över *tid*

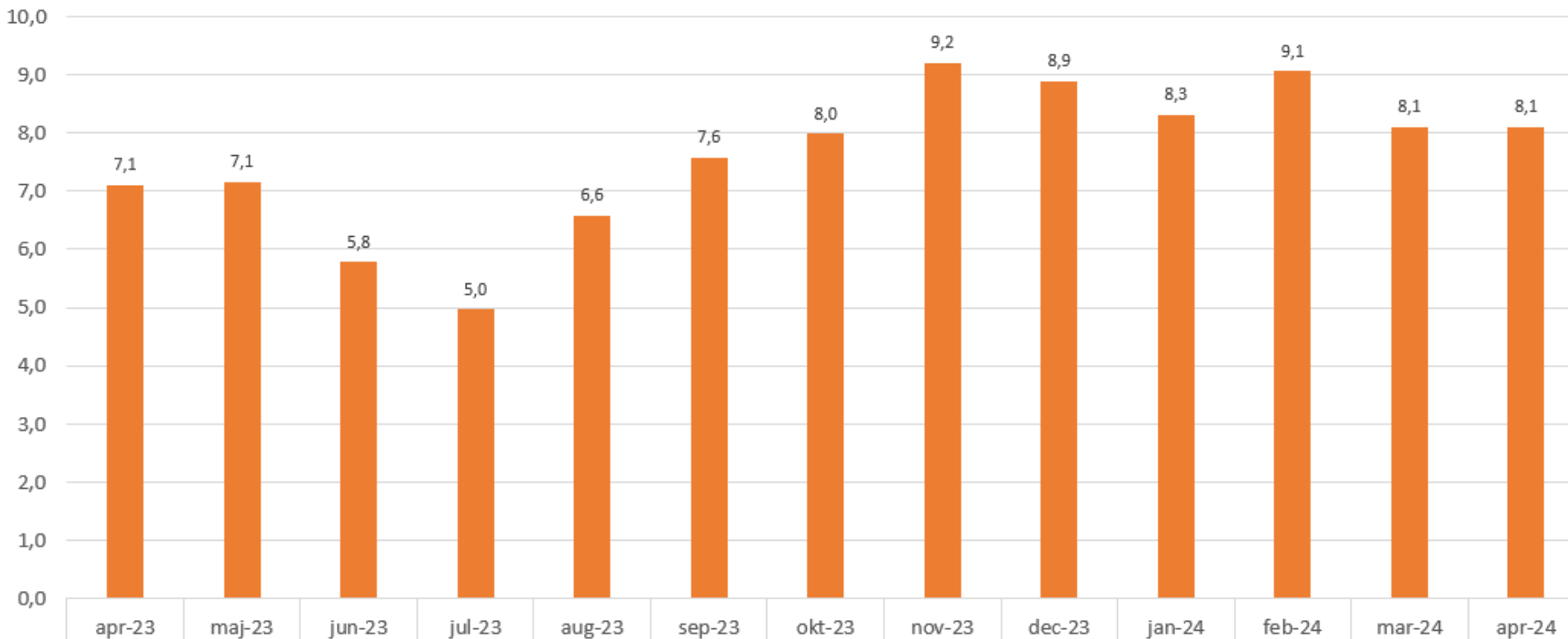
Medelvärdet är för 12 mån
maj -23 – april -24

Östhammars kommun

Sjukfrånvaro totalt %

Medelvärde sjuk total:

7,6 %



Östhammars kommun

Sektor Omsorg/Omsorgskontoret

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total:

9,1 %

Medelvärde sjuk lång:

3,4 %

12,0

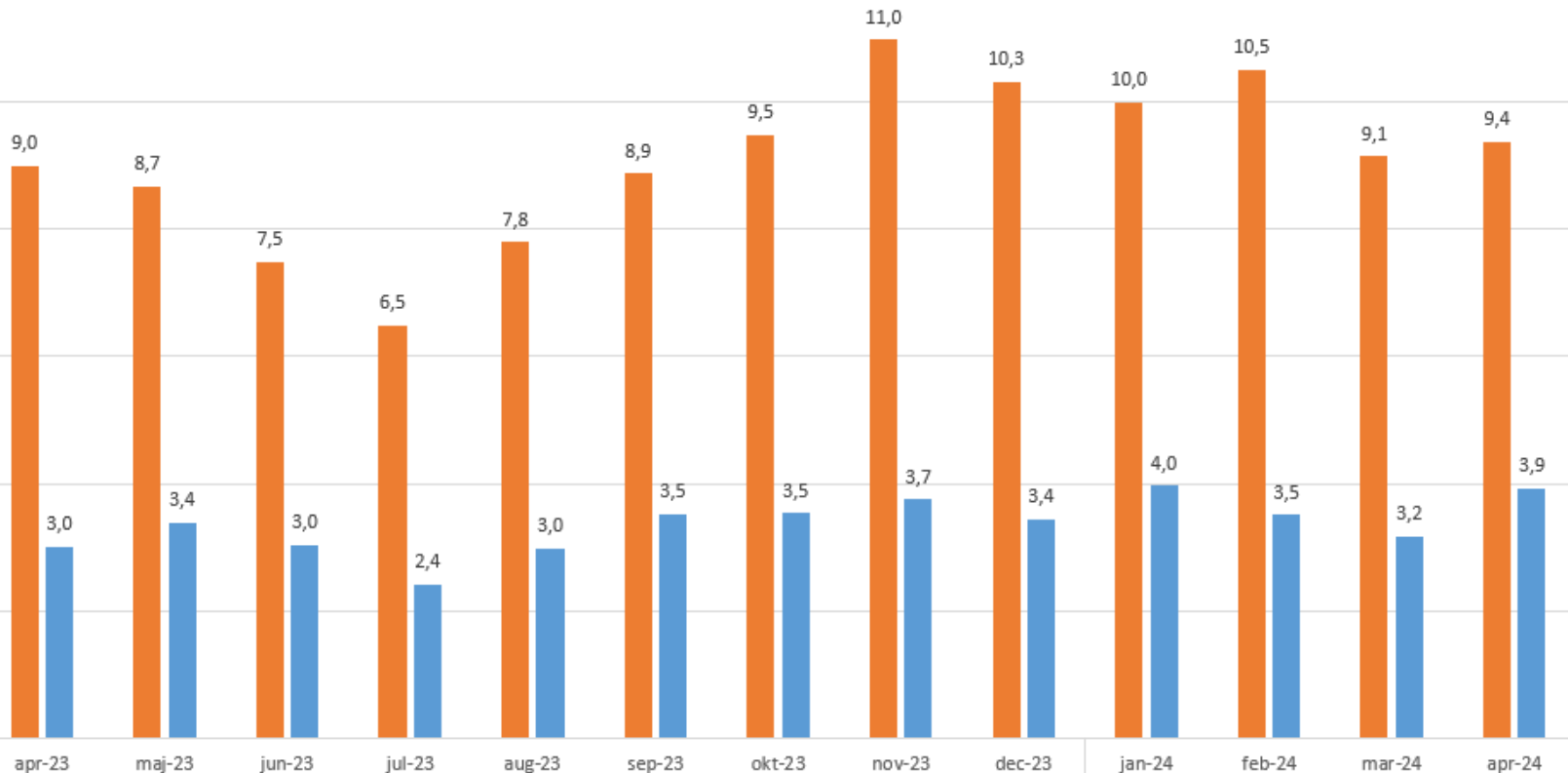
10,0

6,0

4,0

2,0

0,0



Sektor Omsorg

Omsorgskontoret

Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Produktion Äldre

Hemtjänst och Säbo

Hemtjänst

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total:

10,8 %

Medelvärde sjuk lång:

3,7 %

16,0

14,0

12,0

10,0

8,0

6,0

4,0

2,0

0,0

apr-23

maj-23

jun-23

jul-23

aug-23

sep-23

okt-23

nov-23

dec-23

jan-24

feb-24

mar-24

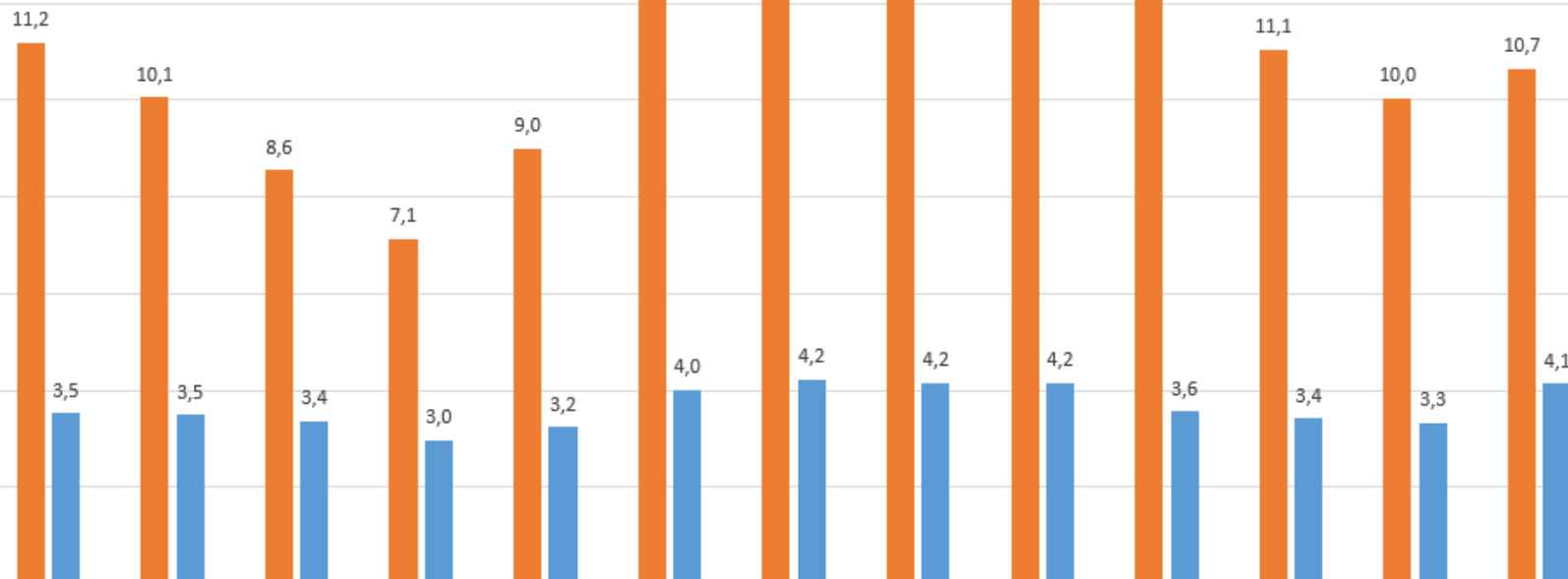
apr-24

Hemtjänst

Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %



Säbo

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total:

8,0 %

Medelvärde sjuk lång:

2,5 %

12,0

10,0

8,0

6,0

4,0

2,0

0,0

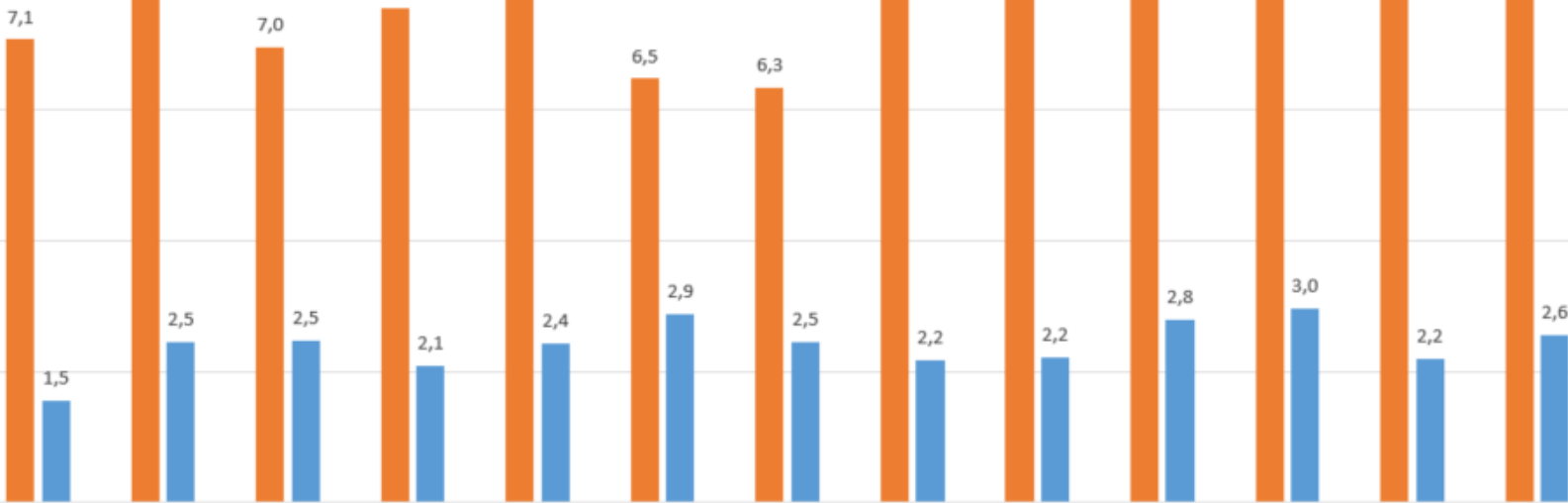
apr-23 maj-23 jun-23 jul-23 aug-23 sep-23 okt-23 nov-23 dec-23 jan-24 feb-24 mar-24 apr-24

Säbo

Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %



Produktion HSL/LSS

HSL/LSS

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total:

8,5 %

Medelvärde sjuk lång:

3,7 %

12,0

10,0

6,0

2,0

0,0

8,4

3,9

7,8

4,0

7,5

3,0

6,3

2,2

7,4

3,2

7,6

3,9

8,1

3,6

10,3

3,9

10,6

3,8

9,0

4,7

10,6

4,1

7,9

3,5

8,5

4,1

apr-23

maj-23

jun-23

jul-23

aug-23

sep-23

okt-23

nov-23

dec-23

jan-24

feb-24

mar-24

apr-24

Produktion HSL/LSS

Värden

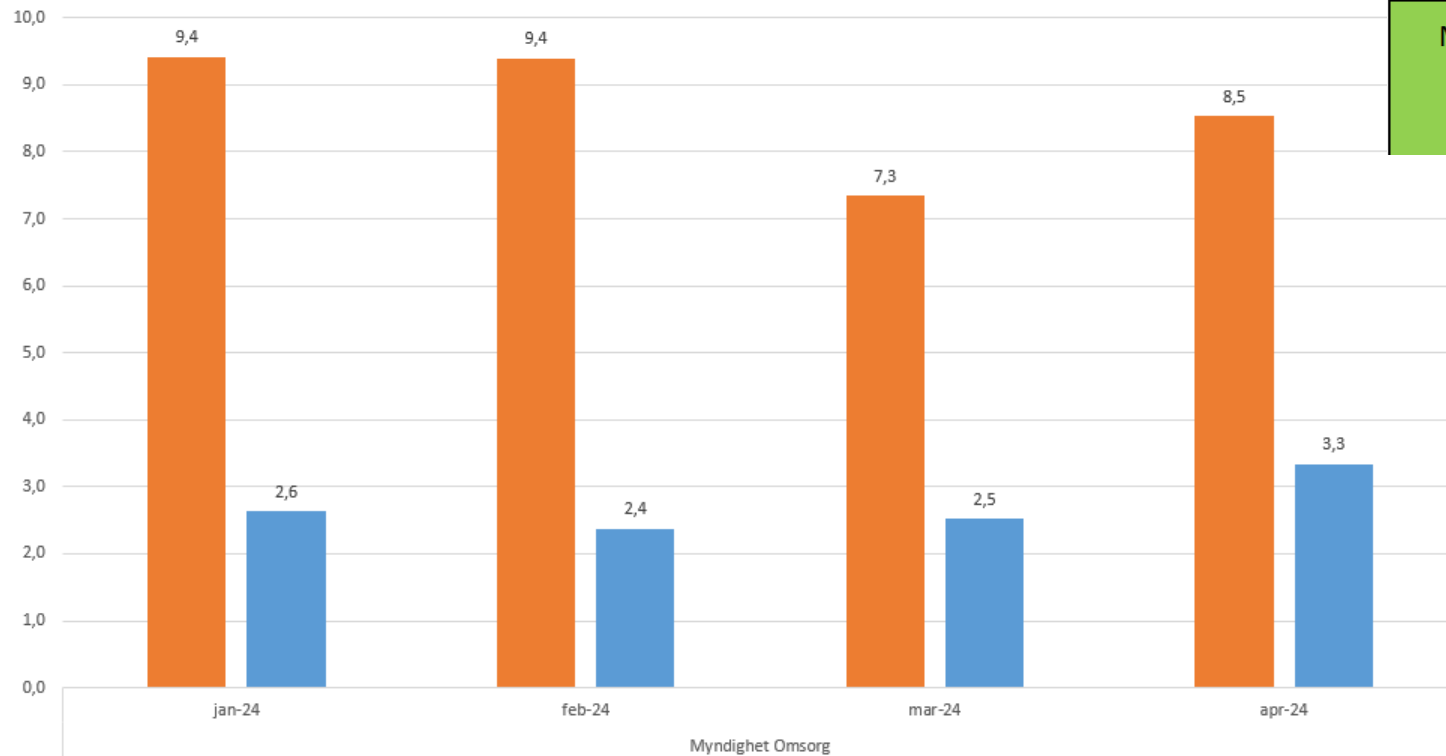
Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Myndighet

Medel av Sjukfrv% Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk total:

8,7 %

Medelvärde sjuk lång:

2,0 %

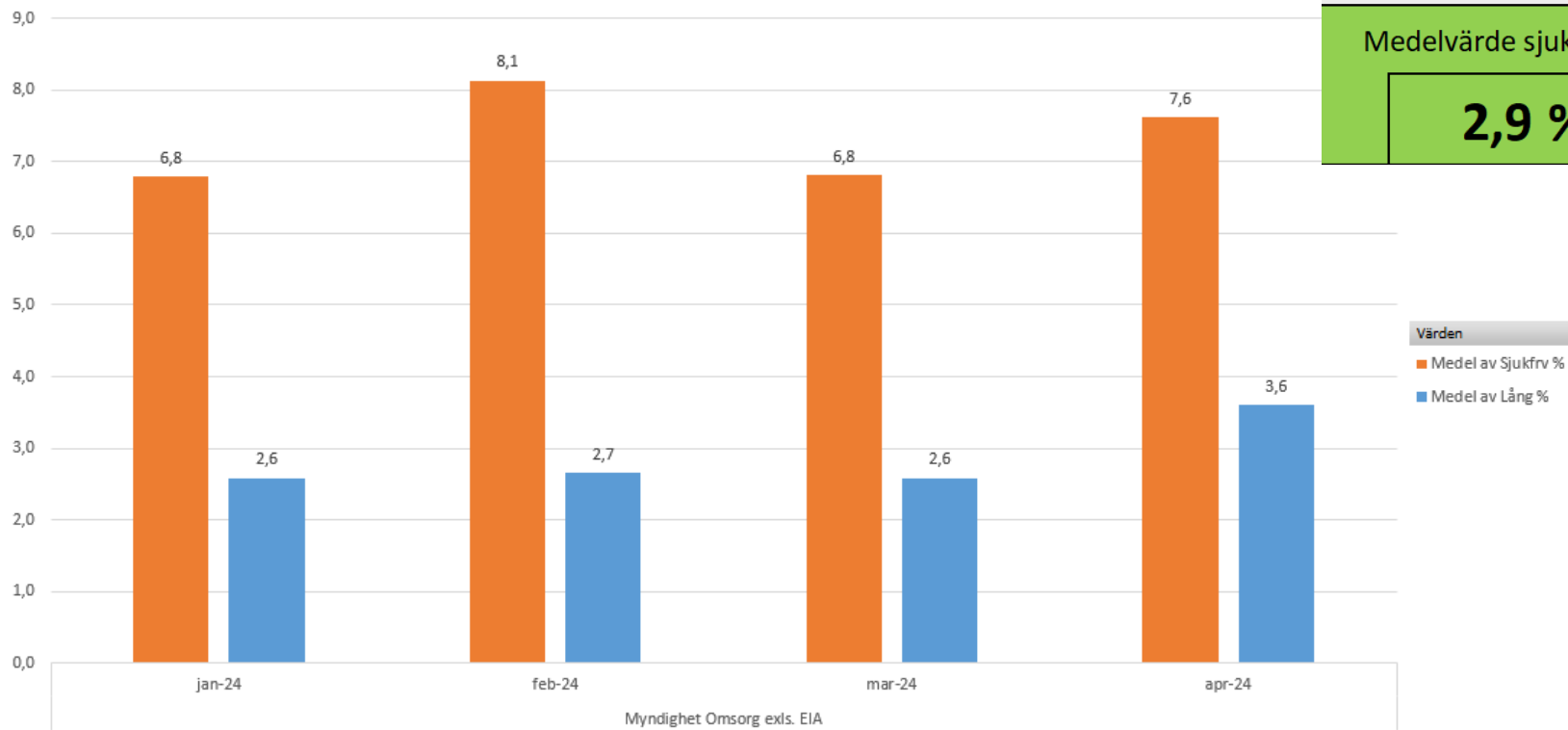
Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Medel av Sjukfrv.% Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Omorganisation vuxenenheten

	Innan	Efter
<u>Chefer</u>		
Enhetschef	100%	100%
Bitr. enhetschef	100%	75%
Samordnare ek bistånd	50%	25%
<u>Budget och skuldrådgivning</u>		
BUS handläggare	50%	50%
BUS handläggare	50%	25%
<u>Försörjningsstöd:</u>		
Försörjningsstödshandläggare	50%	50%
Försörjningsstödshandläggare	25%	50%
Försörjningsstödshandläggare	50%	0%
Försörjningsstödshandläggare	85%	85%
Försörjningsstödshandläggare	100%	100%
Försörjningsstödshandläggare	100%	100%

Beskrivning av organisationsförändring:

Med anledning av besparingskrav på enheten inleds en verksamhetsöversyn där medarbetarna varit delaktiga. Ledande funktioner kommer att minska i sysselsättning från 250% till 200%. Handläggning av Budget och skuld kommer att minska från 100% till 75%. Handläggning av ekonomiskt bistånd kommer att minska från 425% till 400%. Det kommer att ske en omfördelning av arbetsuppgifter i medarbetargruppen. Mindre arbetstid på ovanstående områden kommer därmed inte påverka sysselsättningsgraden hos befintliga

medarbetare. Beslut att inte ersättningsrekrytering vid naturliga avgångar möjliggör att vi uppnår sparkravet som finns på enheten.

Besparingskravet har kunnat uppnås genom att inte ersättningsrekrytera följande roller:

- Vikariat utredningsadministratör from 2024-05-01
- Tillsvdare handläggare ekonomiskt bistånd 2024-06-24

Tidigare inte samverkade förändringar:

Beslut att inte ersättningsrekrytering handläggare från EIA.

Potentiella konsekvenser för medarbetarna:

Sammantaget bedöms ovanstående besparing vara möjlig att genomföra utan alltför kännbara konsekvenser. Bus får en minskning om 25 % vilket inledningsvis kan leda till ökad arbetsbelastning innan ny bus-handläggare introducerats i verksamheten.

Ek bistånd får en minskning om 25 % vilket kommer att leda till ytterligare arbetsbelastning på befintliga handläggare. På sikt görs ändå bedömningen att detta är möjligt om inflödet inte ökar.

Biträdande enhetschef missbruk kommer att minskas med 25 % vilket kan medföra att antalet styrgrupper som enheten förväntas delta i kan komma att minskas. Vidare kan flera arbetsuppgifter läggas över på enhetschef.

Samordnarfunktionen ek bistånd minskar med 25 % vilket kommer att medföra minskade möjligheter att följa rättsläget och framförallt säkerställa att nödvändiga förändringar förs ned på verksamhetsnivå. Vidare kommer fler arbetsuppgifter att läggas över på enhetschef.

Omorganisation vuxenenheten

	Innan	Efter
<u>Chefer</u>		
Enhetschef	100%	100%
Bitr. enhetschef	100%	0%
Samordnare ek bistånd	50%	25%

25% handläggning skulle enligt tidigare förslag ingå i biträdande enhetschefs roll efter omorganisationen.

Budget och skuldrådgivning

BUS handläggare	50%	50%
BUS handläggare	50%	25%

Försörjningsstöd:

Försörjningsstödshandläggare	50%	50%
Försörjningsstödshandläggare	25%	50%
Försörjningsstödshandläggare	50%	0%
Försörjningsstödshandläggare	85%	85%
Försörjningsstödshandläggare	100%	100%
Försörjningsstödshandläggare	100%	100%

Beskrivning av organisationsförändring:

Med anledning av besparingskrav på enheten inleds en verksamhetsöversyn där medarbetarna varit delaktiga. Ledande funktioner kommer att minska i sysselsättning från 250% till **125%**. Handläggning av Budget och skuld kommer att minska från 100% till 75%. Handläggning av ekonomiskt bistånd kommer att minskas från 425% till 400%. Det kommer

att ske en omfördelning av arbetsuppgifter i medarbetargruppen. Mindre arbetstid på ovanstående områden kommer därmed inte påverka sysselsättningsgraden hos befintliga medarbetare. Beslut att inte ersättningsrekrytering vid naturliga avgångar möjliggör att vi uppnår sparkravet som finns på enheten.

Besparingskravet har kunnat uppnås genom att inte ersättningsrekrytera följande roller:

- Vikariat utredningsadministratör from 2024-05-01
- Tillsvidare handläggare ekonomiskt bistånd 2024-06-24

Tidigare inte samverkade förändringar:

Beslut att inte ersättningsrekrytering handläggare från EIA.

Potentiella konsekvenser för medarbetarna:

Sammantaget bedöms ovanstående besparing vara möjlig att genomföra utan alltför kännbara konsekvenser. Bus får en minskning om 25 % vilket inledningsvis kan leda till ökad arbetsbelastning innan ny bus-handläggare introducerats i verksamheten.

Ek bistånd får en minskning om 25 % vilket kommer att leda till ytterligare arbetsbelastning på befintliga handläggare. På sikt görs ändå bedömningen att detta är möjligt om inflödet inte ökar.

Biträdande enhetschef missbruk kommer att **tas bort** vilket kan medföra att antalet styrgrupper som enheten förväntas delta i kan komma att minskas. Vidare kan flera arbetsuppgifter läggas över på enhetschef.

Samordnarfunktionen ek bistånd minskar med 25 % vilket kommer att medföra minskade möjligheter att följa rättsläget och framförallt säkerställa att nödvändiga förändringar förs ned på verksamhetsnivå. Vidare kommer fler arbetsuppgifter att läggas över på enhetschef.

Ortbaserat arbetsätt - Inriktningsförslag från nämnden

Nämnden föreslår ett ortsbaserat arbetsätt där medarbetarna fördelas per ort och tillhör respektive orsts hemtjänstchef. Det innebär 8 bilar som är enkelbemanning och medarbetarna utgår från respektive orsts särskilda boende för att öka flexibilitet och minska sårbarheten. Över tid se över arbetstider för att uppnå en effektiv schemaläggning med fokus på brukarens behov. Behoven som ändras frekvent ställer krav på en flexibel verksamhet och anpassningar för att bibehålla kvalitet och vara effektiv. Denna modell kräver ett närmare samarbete med biståndshandläggare.

Syftet med förändringen är att skapa en flexibel och långsiktigt hållbar organisation som erbjuder god och säker omsorg inkluderande ett utökat användande av trygghetskapande teknik. Att arbeta personcentrerat och minska inställetiden på larm samt vara ett stöd på ortens särskilda boende när möjlighet ges eller behov föreligger. För att arbeta som en gemensam nattgrupp per ort krävs ett fortsatt arbete med att göra arbetet flexibelt och effektivt. Det bygger fortsatt på att samarbetet mellan nattpatrull och SÄBO-natt behöver utvecklas, för att ge önskade synergieffekter.

Våra demensinriktade boenden idag är lågt bemannade och kan behöva en förstärkning under kommande år, detta förslag kan ge stödet till demensboendena som gör att en sådan förstärkning inte behövs.

I förslaget ansvarar respektive särskilt boende med demensinriktning och hemtjänstområde för sin egen nattpersonal. Det möjliggör en mer sammanhållen bild av heldygnsomsorgen för ansvarig enhetschef och möjliggör en sammanhållen schemaläggning och där gemensamma forum för både arbetsätt och planering av brukares insatser är enklare att åstadkomma. Att nattpatrull är kopplad till hemtjänstchef ger en ökad flexibilitet att kunna använda sig av dagpersonal vid behov och planering av insatser (t.ex. insatser som ligger i nära anslutning till skiftbyte).

Att varje enhetschef ansvarar för både dag- och nattpersonal kan även bidra till att risken för beordrad tjänstgöring natt minskar, då det finns en totalt sett större personalgrupp att schemalägga. En negativ konsekvens av förslaget är att redan belastade enhetschefer får ytterligare medarbetare att ansvara för.

Förslaget innebär en förstärkning av nuvarande budgeterad personal, då nattpatrull i nuvarande organisation är förlagt på 3 bilar med 2 personal per bil, men det reella behovet har varit 8 personal. Detta gör att denna modell effektiviserar arbetet och har en ökning i budget men förutspås ha en effektivisering av den ökade bemanning som nuvarande modell har krävt. Det kan innebära en ökning med två bilar vilket framgår av nedanstående beräkningar men vid en genomgång av bilar som är drivmedelsdrivna så finns det troligtvis möjligheter att kunna bruka en bil på dag och natt, detta kan därmed ge en positiv avvikelse på kostnader för bil.

Förvaltningens syn på konsekvenser av nämndens förslag:

Ovan förslag ger positiva konsekvenser i form av att ansvaret för nattpatrullens personal fördelas över samtliga enhetschefer istället för på två enhetschefer som är det förslag (förslag B) som förvaltningen föreslår nämnden. Risken med denna modell är planeringen av insatser för att uppnå en högre grad av flexibilitet. Hemtjänst är en insats som är i ständig förändring utifrån biståndsbedömda behov samt akuta tillstånd, vid enskilda planeringar över de geografiska områdena så kan det leda till en försämrad effektivitet och planering. Inställetider för larm som kräver dubbelbemanning kan även försämrats om behoven uppstår under tidpunkter där personal på särskilda boende har ronder som är knutna till tider som t.ex. medicineringar och vändscheman. Förslaget innebär 8 tjänstgörande personal på 6

hemtjänstorter med knuten personal, i det fall de två extra personal är tänkt att placeras på orterna med särskilt boende med demensinriktning, då dessa inte får ha obemannade avdelningar, så kvarstår en risk för Öregrund som även har Gräsö som upptagningsområde. Tallparkensgården är byggd i två plan med lägenheter förlagda i vingar åt olika riktningar på respektive plan; vilket leder till att lokalernas utformning även här gör det olämpligt att ett våningsplan lämnas obemannat för att stötta upp vid larm i ordinärt boende.

Personalbehov: 8 personal fördelat på 8 enkelbilar. Behov av bilar: 8 bilar

Kostnad för ortsbaserad nattorganisation 8 personal * 521 050kr= 4 168 400. Bilar 8st * 94 800kr=758 400kr

Kostnad Nattpatrull: 4 926 800kr

Kostnad bemanning omsorgsboende: 4 689 450kr

Kostnad bemanning demensboende: 4 168 400kr

Totalkostnad Natt: 13 784 650kr